DÉCISIONS 85

LES PROPOSITIONS D'ACTIONS ISSUES DES RENCONTRES RÉGIONALES ET NATIONALE DE FEMMES

Dépôt légal: 1er trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN: 2-550-11840-5.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	1
Des subventions décentes pour les maisons d'hébergement du Québec	2
Le droit au plein montant d'aide sociale pour les femmes victimes de violence résidant en maison d'hébergement	5
Accès au crédit	7
Loi-cadre régissant les entreprises familiales	10
Les femmes en agriculture	13
Formation des femmes et des filles	15
Reconnaissance du travail au foyer	24
L'accès des femmes au marché de l'emploi suppose un ensemble de politiques facilitantes, appliquées correctement et avec rigueur	30
- Une politique de maternité	31
- Des services de garde	33
- Le temps partiel	36
- L'accès à l'égalité	39
- Syndicalisation et conditions de travail	44
Les femmes des communautés culturelles	47
Liste des déléguées	52

PRÉSENTATION

Ce document présente les propositions d'actions issues des rencontres régionales et nationale de femmes tenues dans le cadre de «Décisions 85», en vue de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises.

Près d'un millier de Québécoises de toutes les régions ont participé en novembre et décembre 1984 à des rencontres de travail et de votation portant sur les thèmes suivants: législation du travail, organisation du travail, accès à l'égalité, rémunération et avantages sociaux, congé de maternité, congé parental et retrait préventif, accès au crédit, formation des filles, partage de la richesse familiale, partage des responsabilités liées aux enfants, soutien économique à des groupes particuliers.

Les participantes aux rencontres régionales avaient à établir des priorités parmi toutes les mesures avancées depuis quelques années pour l'amélioration de la situation économique des Québécoises. Ces priorités régionales ont été acheminées à la Rencontre nationale des femmes des 2 et 3 février 1985.

Cette rencontre nationale regroupait à Montréal les représentantes de 24 associations nationales de femmes, trois représentantes des femmes des communautés culturelles et les 33 représentantes élues par les participantes aux rencontres régionales. De cette rencontre, 25 déléguées ont été choisies en vue d'acheminer les propositions définitives issues de la consultation «Décisions 85», qui seront présentées aux partenaires socio-économiques lors de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises.

La première étape de cette rencontre se tiendra en mai 85 et la seconde à l'automne 85.

DES SUBVENTIONS DÉCENTES POUR LES MAISONS D'HÉBERGEMENT DU QUÉBEC

. Attendu que dès 1975, les maisons d'hébergement identifiaient les besoins urgents et spécifiques des femmes et des enfants victimes de violence;

. Attendu que l'élaboration des services à offrir et des grands principes à défendre s'est faite à la lumière de notre expertise et des besoins exprimés par plus de 35 000 femmes hébergées au fil des années, c'est-à-dire:

- la nécessité d'un service gratuit et accessible
- la nécessité de l'anonymat
- la nécessité de l'information, de la protection et de la réparation, de justice;

. Attendu que depuis toujours, la volonté de garder un profil différent du réseau institutionnel et de demeurer des organismes privés autonomes (bien que subventionnés) a permis aux maisons de s'édifier comme des ressources alternatives;

. Attendu qu'ainsi elles ont pu offrir des services appropriés, tels: gîte 365 jours par année, 24 heures sur 24, support moral, relation d'aide, intervention psycho-sociale, information et référence, accompagnement et appui dans les démarches, suivi après hébergement, activités spécifiques auprès des enfants, sensibilisation du milieu, éducation, dépistage et prévention, formation du personnel et des bénévoles, hébergement sans limite du séjour, services gratuits et anonymat;

...

. Attendu que nous avons pu établir des liens de collaboration avec les services sociaux gouvernementaux sans être prises en charge ou coordonnées par ces derniers;

. Attendu que l'apprentissage concerté et l'expertise développée par les maisons sur la «ligne de front» auprès de plus de 35 000 femmes, ont permis d'atteindre un niveau de compétence certain, inégalé et unique;

. Attendu que tout individu a droit à son intégrité physique, morale et psychologique, que les femmes victimes de violence sont privées de ce droit fondamental, que l'État est tenu de conférer des droits et de veiller à la réparation dans le cas où ces droits seraient bafoués;

. Attendu que les subventions nous sont accordées à l'intérieur du réseau des organismes bénévoles, que les subventions ne sont pas renouvelées annuellement, que les critères des services des organismes bénévoles sont inadéquats pour les maisons d'hébergement;

. Attendu que les maisons d'hébergement, comme service essentiel, doivent avoir des ressources stables qui leur garantissent la continuité;

. Attendu que les 34 maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence lesquelles, membres du Regroupement provincial, ne sont financées qu'à 42,9%.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Maisons d'hébergement	Que les maisons d'hébergement soient reconnues comme ressources alternatives; Que les maisons d'hébergement soient reconnues comme un service essentiel; Que le montant des subventions accordées aux maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence soit renouvelé automatiquement et indexé annuellement.	Un financement de 81,4%	Ministère des Affaires sociales

LE DROIT AU PLEIN MONTANT D'AIDE SOCIALE POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE RÉSIDANT EN MAISON D'HÉBERGEMENT

- Attendu qu'il n'y a pas d'uniformité dans l'application actuelle de la loi d'aide sociale pour les femmes hébergées dans les maisons d'hébergement du Québec;

- Attendu que la vaste majorité des femmes hébergées dans les maisons d'hébergement n'a pas droit au montant alloué pour les enfants lorsqu'elles résident dans une maison d'hébergement avec ceux-ci;

- Attendu que les femmes hébergées n'ont pas droit au montant alloué pour le loyer lorsqu'elles sont hébergées temporairement dans une maison, bien qu'elles doivent continuer à assumer le coût de leur logement;

- Attendu que les femmes en situation d'hébergement temporaire dans une maison ont à continuer d'assumer toutes les responsabilités financières et matérielles pour elles-mêmes et leurs enfants;

- Attendu que les femmes hébergées sont déjà de par leur situation d'attente par rapport au prononcé des mesures provisoires, dans un contexte de profonde insécurité économique;

- Attendu que l'État devrait adopter une attitude concrètement aidante face aux femmes victimes de violence plutôt qu'une attitude qui les pénalise.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Femmes bénéficiaires d'aide sociale	Que le plein montant d'aide sociale soit versé aux femmes hébergées dans les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence.	Modification à la loi de l'aide sociale et aux règlements afférents.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

ACCÈS AU CRÉDIT

Ce sont les articles 10, 12 et 13 de la Charte des droits et libertés de la personne qui servent de base légale pour obliger les prêteurs à respecter les droits des femmes dans l'accès aux biens et services. Il n'existe toutefois pas de réglementation spécifique accompagnée de recours pour assurer aux femmes un accès au crédit égal à celui des hommes.

Une étude menée en 1981 par Julie White pour le compte de la Commission canadienne des droits de la personne a mis en lumière certaines pratiques discriminatoires dont les plus fréquentes étaient:

- les femmes célibataires avaient plus de difficultés à obtenir du crédit que les hommes célibataires;

- une femme mariée ayant un revenu autonome avait de la difficulté à obtenir un prêt à son nom;

- une femme mariée ayant un revenu autonome était souvent obligée de fournir des renseignements sur la situation financière de son mari pour être admissible à un prêt;

- la cote de crédit d'une épouse dépendait dans bien des cas de la cote de crédit de son mari;

- le revenu de l'épouse ne pouvait être considéré que partiellement lorsqu'un couple demandait un prêt hypothécaire;

...

- les femmes divorcées, séparées ou veuves avaient de la difficulté à établir ou rétablir leur cote de crédit;

- les femmes avaient de la difficulté à obtenir des prêts commerciaux, surtout s'il s'agissait d'un placement non conventionnel comme pour une entreprise agricole.

La même année, une autre étude portant cette fois-là sur l'attitude des directeurs de succursales bancaires et des agents de crédit vis-à-vis les femmes était publiée. Trois constatations ressortaient:

- beaucoup d'agents de crédit ont une attitude discriminatoire envers les femmes et acceptent des politiques de crédit discriminatoires. 50% pensent que les jeunes femmes ne travaillent qu'en attendant de se marier et/ou d'avoir des enfants et 44% s'accordent à dire que toute femme en âge de procréer représente un risque plus élevé;

- des facteurs personnels aux agents de crédit influencent leurs attitudes et leurs politiques de crédit;

- les attitudes varient considérablement tant au sein d'un même établissement financier qu'entre différents établissements.

Aucune nouvelle étude n'a été faite sur le sujet depuis 1981. Plusieurs événements portent à croire que la situation s'est améliorée; pensons à titre d'exemple au Salon Épargne-Placement de Montréal en 1984 qui s'adressait prioritairement aux femmes.

Tout n'est toutefois par uniforme sur l'ensemble du territoire québécois et même à l'intérieur d'une même région ou d'une même ville. Bien plus, il est des secteurs où les femmes éprouvent d'énormes difficultés: les hypothèques et les prêts commerciaux.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Les femmes en général, mais aussi, compte tenu de l'objectif, une identification des diverses catégories de femmes. Par exemple, les jeunes filles, les femmes entrepreneures, les femmes en agriculture, les femmes divorcées, les femmes chefs de famille monoparentale, les femmes mariées.	Que la discrimination dans l'accès au crédit soit spécifiquement interdite dans les lois ; Que les lois concernant l'accès au crédit obligent les institutions financières à adopter une politique officielle, claire, cohérente et uniforme quant au traitement égal des hommes et des femmes en matière d'accès au crédit ; Que l'ensemble du personnel des diverses institutions bancaires et de crédit connaisse la politique ; Que les femmes comprennent l'importance de se monter un dossier de crédit .	Revoir la Charte des droits et libertés de la personne. Élaboration d'une politique par les diverses institutions bancaires et de crédit. Mise sur pied de programmes de formation et d'information sur les droits de la personne et les pratiques discriminatoires. Programme d'information à l'intention des femmes de tout âge. Élaboration d'instruments didactiques.	Ministère de la Justice Commission des droits de la personne Institutions bancaires et de crédit Ministère de l'Industrie et du Commerce, Direction de l'entrepreneurship au féminin

LOI-CADRE RÉGISSANT LES ENTREPRISES FAMILIALES

Les problèmes majeurs que doivent affronter les femmes collaboratrices sont reliés au fait qu'elles n'ont pas de statut légal et financier à l'intérieur de l'entreprise qui appartient à leur mari, laquelle bénéficie directement de leur travail.

Dans la plupart des cas, la reconnaissance économique de leur travail étant tributaire de leur contrat de mariage, elle ne s'applique légalement que lors de la rupture de ce contrat, soit par divorce ou décès.

- Considérant que 125 000 Québécoises collaborent avec leur mari dans une entreprise à but lucratif des secteurs agricole, PME ou professionnel;

- Considérant que la femme collaboratrice revendique une reconnaissance réelle de son travail et ce, en dehors de son statut matrimonial;

- Considérant que le travail des femmes collaboratrices doit être régi de manière à leur assurer autonomie et sécurité tout comme aux autres membres de la population active;

- Considérant que les acquis obtenus en regard de la reconnaissance de la valeur économique du travail des femmes collaboratrices demeurent fonction de la volonté du conjoint, (loi de l'impôt) ou de la décision du juge (prestation compensatoire);

- Considérant que certaines lois et mesures demeurent discriminatoires pour plusieurs femmes collaboratrices (loi sur les normes du travail, crédit agricole, loi de de l'impôt, services de garde);

...

. Considérant que la situation des travailleuses collaboratrices justifie un mode de fonctionnement particulier en tant que partenaires au travail;

. Considérant qu'une proposition dans ce sens a été préparée par l'Association des femmes collaboratrices et acheminée au ministère de la Condition féminine;

. Considérant que cette proposition réglementerait l'entreprise familiale en permettant une déclaration volontaire de statut, soit de salarié soit de conjoint-collaborateur à laquelle se rattacheraient les avantages sociaux et professionnels correspondants.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
125 000 femmes collaboratrices	Que les entreprises familiales soient régies par le droit commercial afin que la reconnaissance du travail des femmes collaboratrices se fasse en dehors de leur statut matrimonial.	Création d'une loi-cadre pour régir les entreprises familiales auxquelles une femme collaboratrice contribue par son travail.	Ministère de la Justice Ministère des Finances Institutions financières
	Que les femmes collaboratrices aient accès aux droits et avantages sociaux et/ou professionnels reconnus aux salariés ou entrepreneurs.	Qu'une déclaration volontaire de statut dûment enregistrée, soit de salarié, soit de conjoint-collaborateur, soit prévue dans la loi-cadre.	
		Que dans leur étude de faisabilité, le groupe chargé d'analyser la question du statut de la femme collaboratrice s'inspire de la proposition préparée par l'A.D.F.C. et acheminée à divers ministères depuis novembre 1982, ainsi que des législations européennes.	Ministère de la Condition féminine Ministère des Finances Ministère de la Justice Ministère de l'Agriculture

LES FEMMES EN AGRICULTURE

Dans presque toutes les fermes du Québec, une femme - parfois plusieurs - travaille à la production des produits alimentaires dont la société a besoin.

Une enquête récente, fournissant des chiffres conservateurs, a montré que durant l'été, 24% des agricultrices travaillent entre 31 et 45 heures par semaine à l'entreprise, alors que 15% d'entre elles y consacrent de 46 à 60 heures et 12%, plus de 60 heures. La même enquête révèle que 42% des répondantes avaient investi de leur argent personnel dans l'entreprise. En plus d'y investir temps et argent, les femmes participent également à la gestion de l'entreprise. Elles sont souvent responsables de la comptabilité ainsi que de la recherche des multiples informations nécessaires à la conduite des entreprises modernes. Ces compétences des femmes au plan de la gestion et de l'élevage sont d'ailleurs reconnues par les spécialistes.

Cependant leur compétence ne leur a pas ouvert les portes du pouvoir; seule la persévérance leur a permis d'exercer une certaine influence. Dans le contexte actuel, un petit nombre d'entre elles seulement bénéficie de revenus personnels et peu de leurs investissements se traduisent par des titres de propriété.

Les femmes en agriculture demandent que change cette situation héritée de longues traditions. Productrices-propriétaires ou productrices-locataires des moyens de production, salariées, etc., les femmes en agriculture revendiquent une reconnaissance de leur contribution spécifique au monde agricole. Et, cette reconnaissance de leur implication nécessite des changements d'ordre législatif et réglementaire en plus des changements de mentalités.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Les femmes en agriculture	Que le travail des femmes en agriculture soit reconnu.	Par un partage des revenus d'entreprises.	
		Par l'accès à la propriété des moyens de production..	
		Par l'accès au crédit.	Institutions bancaires et de crédit
		Par l'accès aux avantages sociaux, tels que les rentes, les congés de maternité, le retrait préventif, les congés-formation, etc.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu
		Par le partage des prises de décisions autant dans nos exploitations que dans les organismes agricoles et sociaux .	Union des producteurs agricoles

FORMATION DES FEMMES ET DES FILLES

Au Québec, l'égalité des chances pour les femmes de choisir leur option de carrière est loin d'être atteinte en 1985.

La discrimination, quoique abolie dans sa forme «active», subsiste toujours de façon subtile. Le travail de conscientisation doit s'amorcer très tôt tant à la maison qu'à l'école.

Beaucoup de femmes et de filles rencontrent de multiples difficultés lorsqu'il s'agit de leur formation et plus particulièrement dans les études conduisant à des métiers non traditionnels. Des obstacles sont aussi rencontrés à l'embauche et sur le marché de l'emploi dans les secteurs traditionnellement occupés par les hommes.

Même si les filles sont aussi nombreuses que les garçons dans pratiquement tous les niveaux du système scolaire québécois, elles s'orientent, en majorité, dans quelques options préparant au travail de bureau, aux soins de santé et aux sciences humaines. Les filles sont tragiquement absentes des programmes scientifiques et techniques qui conduisent à des emplois d'avenir. Au secondaire professionnel, la participation des filles varie de 0 à 2% dans des secteurs comme l'électronique, l'hydrothermie, l'équipement motorisé ou la mécanique d'ajustage. Au collégial professionnel, les filles ne représentent que 10% des diplômés de techniques physiques. À l'université, on retrouve tout juste 15% de filles parmi les diplômés de sciences appliquées. Quels que soient le métier ou la profession exercé , dans la réalité, les femmes n'ont pas des chances égales d'accéder à des postes de commande. Par exemple, même si les filles forment 50% des étudiants en médecine et en droit, combien d'entre elles seront directrices d'hôpital ou avocates associées.

...

Quant à l'opération élimination de manuels scolaires présentant des images stéréotypées, elle ne se fait qu'en fonction des manuels de classe à remplacer, mais ne touche pas le matériel didactique fabriqué ou utilisé par les professeurs. Elle ne touche pas non plus les manuels de bibliothèque.

Il est également important que l'on reconnaisse socialement le travail qualitatif des femmes dans la société québécoise y compris dans les métiers traditionnellement exercés par celles-ci et que l'on revalorise ces secteurs de travail.

La formation des filles et des femmes devrait être conçue de façon à ce que ces dernières puissent oeuvrer dans les différents marchés de l'emploi sans discrimination afin de leur permettre d'atteindre une autonomie affective et économique.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Clientèles des niveaux de maternelle, primaire, secondaire et collégial	Élaborer une politique stricte de révision des manuels utilisés en salle de classe et en bibliothèque ainsi que des novueaux manuels soumis pour approbation afin d'éliminer les stéréotypes sexistes véhiculés par ces outils pédagogiques.	Que les comités de surveillance actuellement en place soient mieux connus et qu'ils voient leur pouvoir augmenté. Composition du comité a) Au niveau du ministère de l'Éducation: Représentante de la condition féminine Représentante syndicale d'un comité de condition féminine Représentante d'une association parentale Représentante d'une association féminine Représentante des maisons d'éditions du Québec .	Ministère de l'Éducation du Québec Ministère de l'Enseignement supérieur et collégial Comités de révision des manuels scolaires Commissions scolaires Commission pédagogique du CÉGEP Comité du ministère de l'Éducation sur la révision des manuels scolaires Condition féminine du ministère de l'Éducation du Québec Syndicats
		b) Au niveau de la commission scolaire: Conseiller en orientation Conseiller pédagogique Représentante de la condition féminine du syndicat 1 professeur 1 représentant du comité de parents 1 représentante d'une association féminine régionale	Association des directeurs d'école Corporation des conseillers en orientation professionnelle
	Que tout le matériel didactique utilisé dans l'enseignement soit analysé afin d'y éliminer les stéréotypes sexistes.	Sensibilisation auprès des intervenantes et des intervenants en milieu scolaire en vue d'une approche non sexiste et féministe.	

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Élèves Étudiantes et étudiants Parents Intervenantes et intervenants en éducation Journalistes Employeurs	Que soient mis sur pied des projets visant à sensibiliser les jeunes eux-mêmes ainsi que les intervenantes et les intervenants sur la nécessité d'une formation adéquate pour les filles.	Conception et mise en oeuvre d'une campagne d'information qui prévoierait entre autre, la création d'une pochette d'information contenant les volets suivants: a) l'évolution du marché de l'emploi b) l'impact du développement technologique sur les emplois féminins c) les réalités des femmes d'aujourd'hui. La préparation de cette pochette serait confiée aux ministères de l'Éducation et/ou de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, en collaboration avec la condition féminine. La diffusion de cette pochette serait une responsabilité partagée par l'ensemble des organismes.	Ministère de l'Éducation du Québec Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Ministère de la Condition féminine Conseil des universités Conseil des collèges Commission scolaires Associations professionnelles des journalistes Conseil supérieur de l'éducation Fédération des comités de parents Association des manufacturiers du Québec Conseil du patronat Chambres de commerce Corporations professionnelles

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
			Tables de concertation régionales Syndicats
		Mise sur pied de sessions d'initiation aux métiers non traditionnels (options gagnantes) à l'intention des filles en y incluant des volets spécifiques destinés aux parents, éducatrices et éducateurs.	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie
Élèves, étudiantes, étudiants	Que le programme de formation générale à tous les niveaux contienne des éléments de sensibilisation aux réalités des rôles sociaux et leur impact dans le choix de la vie familiale, professionnelle et sociale.	Fabrication de modules de formation de de sensibilisation. Utilisation obligatoire du jeu Vire-Vie.	Ministère de l'Éducation du Québec Commissions scolaires Corporation des conseillers en orientation professionnelle Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Science et de la Technologie
	Que la sensibilisation au sexisme soit introduite:		
a) Maîtres, conseillères et conseillers en orientation ainsi que enseignantes et enseignants en information scolaire	a) dans les programmes de formation des maîtres et des conseillères et conseillers en orientation	Cours obligatoire en problématique féministe adapté aux différents secteurs de formation professionnelle.	Universités
b) Professeurs, conseillères et conseillers en orientation, enseignantes et enseignants usuels, sociaux, directrices et directeurs d'école, intervenantes et intervenants des milieux scolaires.	b) dans les programmes de perfectionnement.	Journées pédagogiques (2 par année) Conférences et colloques.	Commissions scolaires Corporations professionnelles Syndicats Cégep

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Étudiantes, étudiants	Que les programmes de mathématiques et de sciences soient réadaptés de sorte que l'enseignement de ces matières devienne obligatoire à tous les niveaux du secondaire.		Ministère de l'Éducation Association des maîtres du Québec Ass. des Prof. de sc. du Q. Conseil supérieur de l'éducation
Élèves et étudiantes de niveaux primaire et secondaire	Que soit établi un programme de recherche afin d'identifier les raisons de la résistance aux mathématiques, aux sciences, à la mécanique et à la technologie chez les filles des niveaux primaire et secondaire et, qu'on explore les moyens destinés à contrecarrer cette résistance.	Libération de fonds pour un financement adéquat du programme de recherche. Recherche sur le développement de cours, d'activités et de matériel didactique,	Ministère de l'Éducation du Québec Conseil supérieur de l'éducation Association des mathématiciens du Québec Association des professeurs de sciences du Québec
Étudiantes Parents Éducatrices et éducateurs	Qu'un programme d'accès à l'égalité soit mis sur pied pour assurer une juste représentation des femmes à tous les niveaux des secteurs du système de l'éducation.	Entraînement et assignation de professeurs féminins dans l'enseignement des mathématiques, des sciences, des technologies et des métiers non traditionnels. Entraînement et assignation de professeurs féminins dans des postes de gestion et de cadres.	

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Étudiantes	Que toutes les institutions d'enseignement embauchent une femme habilitée à intervenir auprès des parties dans les cas de harcèlement sexiste et sexuel et/ou de discrimination sexuelle .	Embauche d'une intervenante	Institutions d'enseignement
Étudiantes	Afin de garantir l'évolution des mentalités, des comités autonomes de condition féminine pour les étudiantes doivent être mis sur pied dans les écoles .	Formation de comités autonomes de condition féminine.	Associations d'étudiantes et d'étudiants Maisons des jeunes Condition féminine des syndicats d'enseignants Institutions d'enseignement (pour assurer un support)

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Filles Femmes	Que l'accès des femmes aux emplois non traditionnels soit encouragé par des stimulants fiscaux aux entreprises qui intégreront des femmes dans les secteurs industriels non traditionnels, ou qui permettront aux femmes de se recycler dans des professions porteuses d'avenir.	Mise sur pied de programmes de recyclage dans des métiers non traditionnels à l'intention des femmes qui travaillent dans des secteurs en perte de vitesse et dans les secteurs marqués par les changements technologiques. Obligation pour les entreprises subventionnées de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes.	Gouvernement Entreprises
Filles	Qu'on attribue des bourses d'études réservées aux filles et aux femmes qui se dirigent vers des secteurs d'études collégiales et/ou universitaires où les femmes sont traditionnellement moins présentes.	Diffusion de l'information Établissement de critères.	Entreprises Secrétariat d'État fédéral Associations Corporations professionnelles Fondations Chambres de commerce

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Femmes	Que la politique d'éducation aux adultes soit accessible et adaptée aux besoins des femmes et tienne compte de leurs difficultés dans l'apprentissage de certains emplois.	Par des mesures de support pour favoriser l'insertion des femmes au marché du travail et par des programmes de formation adéquats.	Table nationale sur l'éducation des adultes
		Par un programme de retour aux études avec soutien financier.	Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
Femmes immigrantes		Par la reconnaissance des diplômes des femmes immigrantes.	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration
		Par des cours de français aux immigrantes dans l'optique d'un retour au travail.	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration Immigration Canada Entreprises

RECONNAISSANCE DU TRAVAIL AU FOYER

Le travail au foyer bénéficie à la famille qui le compense par une renconnaissance affective et matérielle à ce niveau. Le travail au foyer contribue aussi, d'une façon importante, à l'ensemble de l'économie et à la société tout entière.

Le travail au foyer n'est pas reconnu par la société au même titre qu'un emploi rémunéré. L'État a toujours décliné juridiction sur ce travail et sur ces travailleuses qui ne font pas partie de la population active. Socialement, les femmes paient un lourd tribut: celles qui sont au foyer à plein temps en retirent un statut de personnes dépendantes, celles qui occupent un emploi rémunéré héritent d'une seconde tâche invisible et obligatoire. Une somme énorme de travail est purement et simplement passée sous silence.

Plusieurs études gouvernementales canadiennes révèlent que la pauvreté est très souvent le lot des femmes. Trois adultes pauvres sur cinq au Canada sont des femmes. Ces études montrent les ravages provoqués par la dépendance financière envers le conjoint rémunéré et à quel point cette impression de sécurité repose sur des bases fragiles: trois femmes sur quatre seront seules à un moment donné de leur vie, par suite de séparation, divorce ou décès du conjoint.

La position de l'État à l'égard du travail au foyer est une position de non-intervention prétextant qu'il appartient au domaine privé. Alors, pourquoi avoir légiféré dans les domaines suivants: droit de la famille, régimes matrimoniaux, soins médicaux, services sociaux et éducation des enfants.

...

Les travailleuses au foyer possèdent peu de moyens pour s'autosuffire. Malgré l'apport social et économique qu'elles fournissent, elles demeurent dépendantes du conjoint rémunéré. Des recherches effectuées récemment démontrent que les jeunes femmes au foyer vivent les mêmes situations que leurs aînées (1 et 2).

Un changement important s'impose. De toute urgence, il faut reconnaître publiquement la valeur du travail effectué au foyer. Seule la mise en place de mesures sociales concrètes permettra à cette partie importante de la population (2 millions de femmes) d'atteindre une certaine autonomie financière et de bénéficier d'un minimum de sécurité personnelle.

1. Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer, Rita Therrien et Louise Coulombe-Joly, Boréal Express, oct. 1984.

2. Rapport sur la femme au foyer, membre des Cercles de fermières du Québec, Ed. Pénélope, août 1984 et Mémoire sur les femmes au foyer et les régimes de pension, août 1984.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Travailleuses et travailleurs au foyer	Que les gouvernements reconnaissent la valeur du travail au foyer.		
	Que les gouvernements reconnaissent officiellement le statut légal des travailleuses et travailleurs au foyer.	Réaménagement du Régime de rentes du Québec afin que les travailleuses et travailleurs au foyer y soient intégrés et y participent.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Ministère des Finances Conseil du Trésor Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme
		Accès pour les travailleuses et travailleurs au foyer à des avantages sociaux comparables à ceux dont jouissent les autres travailleuses et travailleurs.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Ministère des Finances Conseil du Trésor Ministère du Travail Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme
		Modification des articles 445, 459 et 559 du Code civil de sorte que: - le travail au foyer soit reconnu comme charges de ménages - le travail au foyer soit reconnu comme apport d'un des époux à l'enrichissement du patrimoine de son conjoint	Ministère de la Justice Barreau du Québec Chambre des notaires Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
		- la conjointe ou le conjoint qui travaille au foyer puisse avoir droit à une prestation compensatoire pour le travail au foyer, lequel contribue à l'enrichissement du patrimoine de l'autre conjoint.	
		Partage obligatoire des crédits de rentes accumulés durant la vie commune au moment du divorce, lors de la retraite, du décès ou encore dans les cas d'invalidité.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Ministère des Finances Conseil du Trésor Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme
		Abolition de l'exemption fiscale de personne mariée et son remplacement par un crédit d'impôt remis à la travailleuse ou le travailleur au foyer.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Ministère des Finances Conseil du Trésor Ministère du Revenu Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
		Reconnaissance des acquis d'expérience du travail au foyer, du travail effectué dans l'entreprise familiale et du bénévolat pour fins d'étude et d'intégration au marché du travail.	Ministère de l'Éducation du Québec Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Conseil du patronat Syndicats Corporations professionnelles Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme Table de consertation sur l'éducation des adultes
		Libre accès à des programmes de recyclage, de perfectionnement, de formation professionnelle favorisant la réinsertion des travailleuses et des travailleurs au foyer au marché du travail.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Ministère des Finances Ministère de l'Éducation du Québec Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme
		Plein accès à un réseau de services de garde.	Ministère de la Condition féminine Ministère de l'Éducation du Québec Fédération des commissions scolaires Municipalités Union des producteurs agricoles Office des services de garde à l'enfance

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
			Conseil du statut de la femme Ministère de l'Agriculture
		Accès à des services gratuits de remplacement lorsque la travailleuse ou le travailleur au foyer n'est pas en mesure d'effectuer son travail pour cause de maladie et/ou maternité.	Ministère des Affaires sociales Ministère de la Condition féminine Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Office des services de garde Conseil du statut de la femme
		Comptabilisation du travail au foyer dans le produit national brut (P.N.B.)	Ministère des Finances Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme
Opinion publique		Sensibilisation de l'opinion publique à l'apport économique du travail au foyer par: - la stimulation et l'encouragement à la recherche sur la valeur du travail au foyer - large diffusion des travaux déjà disponibles et de ceux à venir.	Ministère de la Condition féminine Conseil du statut de la femme Conseil québécois pour la recherche sociale

L'ACCÈS DES FEMMES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI
SUPPOSE UN ENSEMBLE DE POLITIQUES FACILITANTES,
APPLIQUÉES CORRECTEMENT ET AVEC RIGUEUR

- Attendu qu'en 1985, les femmes continuent d'être cantonnées dans des secteurs d'emplois traditionnellement féminins, à faible rémunération, peu protégés et menacés par les changements technologiques;

- Attendu que les femmes sont nombreuses à occuper des emplois précaires comme le travail à domicile et le travail clandestin;

- Attendu que le travail à temps partiel est le lot d'un nombre croissant de femmes dont le salaire horaire est souvent moindre que celui de leurs collègues masculins et qui n'ont pas toujours accès aux mêmes bénéfices sociaux que ceux consentis aux autres travailleurs;

- Attendu que la discrimination, ouverte ou systémique, constitue encore un frein à la pleine et entière égalité en emploi des femmes;

- Attendu que les taux de chômage sont plus élevés chez les femmes et que les statistiques officielles ne rendent pas compte du phénomène du «chômage déguisé» des femmes (chômeuses découragées qui interrompent la recherche d'emploi);

- Attendu que les travailleuses sont faiblement syndiquées et que cette faible syndicalisation a une incidence sur les salaires et les bénéfices sociaux qui leur sont versés;

- Attendu que la plus grande partie des coûts liés à la reproduction de l'espèce (frais de garde par exemple) sont encore dévolus aux travailleuses qui doivent tenter de tout concilier: travail rémunéré, tâches domestiques et soins aux enfants;

- Attendu qu'une véritable politique de la maternité reste à définir.

UNE POLITIQUE DE MATERNITÉ

. Considérant que présentement les congés de maternité ne sont accessibles qu'aux femmes admissibles à l'assurance-chômage;

. Considérant qu'à l'heure actuelle, la grossesse entraîne des pertes de revenus et expose les femmes à diverses formes de discrimination;

. Considérant que les travailleuses enceintes admissibles au congé rencontrent des difficultés multiples parce qu'elles doivent transiger avec deux paliers de gouvernements qui administrent des lois qui manquent d'harmonisation;

. Considérant que des recherches restent à faire pour une meilleure connaissance des risques auxquels sont exposées les travailleuses enceintes et considérant que les travailleuses connaissent présentement certains délais avant d'obtenir une décision à leurs demandes de retrait préventif et par la suite, à leurs demandes de prestations (ces délais peuvent atteindre deux à six semaines).

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Cette politique devrait comprendre les mesures suivantes: - l'extension à toutes les femmes en emploi des droits obtenus au chapitre des droits parentaux dans le secteur public du Québec.		Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu
	Que la rémunération durant le congé de maternité ne tombe pas sous la loi de l'assurance-chômage et que le congé ne soit plus régi par la loi des normes du travail, mais administré par une nouvelle législation créant une caisse québécoise d'indemnisation financée par les employeurs et les employées et employés.		Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Employeurs Syndicats Centre Emploi et Immigration du Canada
	Que le processus de traitement des demandes du retrait préventif soit accéléré; que les demandes soient jugées selon la diversité des facteurs de risques, liés à l'organisation du travail et/ou des grossesses à risques.		Commission de santé et sécurité au travail Commission des droits de la personne Syndicats

DES SERVICES DE GARDE

. Considérant le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre active (41%);

. Considérant que près de la moitié des mères de famille occupent un emploi rémunéré et qu'un grand nombre de mères deviennent unique soutien de famille;

. Considérant le manque le places reconnues par l'Office des services de garde à l'enfance (en 1984, au Québec, le nombre d'enfants de moins de 6 ans qui sont gardés par une tierce personne s'élève à 280 000 alors qu'il n'existe que 27 912 places reconnues);

. Considérant que les services de garde existants ne répondent pas toujours aux besoins des parents utilisateurs (milieu rural, régions éloignées, milieu de travail, handicapées et handicapés);

. Considérant que l'aide financière aux services de garde et aux parents utilisateurs est actuellement nettement insuffisant.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
0 à 18 mois 18 mois à 5 ans 5 ans à 12 ans Enfants handicapés Enfants malades (congés parentaux) Enfants des communautés culturel+ les Enfants de parents stagiaires aux COFI	Qu'un réseau de services de garde universel, gratuit et contrôlé par les usagères et usagers soit instauré et accessible à toutes et à tous et ce, afin d'actualiser le droit des femmes au marché de l'emploi. Que ce réseau soit implanté en concertation avec tous les intervenants, qu'il rejoigne tous les milieux: scolaire, familial et autres. Qu'il soit diversifié selon les besoins et accessible à toutes les catégories d'âges d'enfants.	A. <u>L'accès aux services</u> - Augmenter le nombre de places - en milieu scolaire: en y adaptant le service de garde aux réalités du travail des parents en y implantant des centres de jour dans toutes les écoles primaires - au niveau des quartiers: en y implantant des garderies et des centres de jour - en milieu de travail: en favorisant la mise sur pied de garderies et/ou en garantissant des locaux à cet effet. en milieu agricole: en y favorisant des services de garde adaptés aux besoins des familles agricoles - en milieu familial: par le plein accès à un réseau universel et gratuit de services de garde - en régions éloignées: même accessibilité aux services qu'ailleurs en province	Ministère de la Condition féminine Office des services de garde Ministère de l'Éducation du Québec Fédération des commissions scolaires Syndicats Municipalités Employeurs Ministère du Développement régional Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada Ministère de la Concertation et de l'Emploi Ministère de l'Agriculture Union des producteurs agricoles

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
		Les communautés culturelles: que le Gouvernement adopte une politique garantissant la continuité des services de garderie offerts à l'intérieur des COFI aux parents-stagiaires.	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration
		la gratuité de ces services de garderie offerts aux parents-stagiaires.	Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
		B. <u>Le financement des services de garde</u> Devra être assumé par les organismes visés: patrons, syndicats, organismes gouvernementaux, etc., tels que décrits ci-contre.	

TEMPS PARTIEL

- Les femmes forment 41% de la population active et occupent 70% des emplois à temps partiel;

- Le travail à temps partiel est une forme de travail de plus en plus présente, mais qui ne répond pas toujours aux besoins des travailleuses et des travailleurs;

- Les conditions de travail qui s'y rattachent sont généralement préjudiciables (ex.: revenus moindres, avantages sociaux amoindris, heures de travail brisées, non-garantie d'un minimum d'heures de travail, etc.);

- La seule protection qui existe pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel est la loi sur les normes du travail.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Travailleuses à temps partiel	Que la notion de salariée de la loi sur les normes du travail inclue expresséement les travailleuses et les travailleurs à temps partiel. Que l'employeur soit obligé de verser un salaire horaire égal à celui versé à une salariée ou un salarié à temps complet effectuant un travail équivalent; que la notion de travail équivalent soit définie comme étant un travail de même valeur globale si on considère les habiletés requises pour l'accomplissement du travail et le nombre d'heures travaillées dans une semaine.		Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Employeurs Commission des droits de la personne Ministère du Travail
	Que l'employeur soit tenu de garantir un nombre minimum d'heures de travail par semaine. Ce nombre minimum d'heures de travail devant être compris dans une échelle de 40% à 75% des heures habituellement requises pour un travail à temps complet dans l'entreprise concernée. Dans le cas où l'employeur ne respecte pas cette obligation, la travailleuse ou le travailleur à temps partiel doit avoir la possibilité d'exercer des recours.		Employeurs Commission de l'Emploi et de l'Immigration
	Que la durée hebdomadaire du travail à temps partiel soit fixée et uniformisée dans la loi sur les normes du travail et que tout travail exécuté en plus des heures de cette semaine normale soit considéré comme du temps supplémentaire. Pour fixer cette durée, le législateur devra tenir compte du pourcentage qu'il établira pour garantir le minimum d'heures par semaine pour la travailleuse et le travailleur à temps partiel.		Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Employeurs

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Que la salariée ou le salarié à temps partiel puisse accéder proportionnellement aux mêmes avantages sociaux que les employées ou employés à temps complet (ex: régimes de pension privés, assurances-salaires, etc.).		Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Employeurs
	Que l'employeur soit tenu d'offrir prioritairement à une travailleuse ou un travailleur à temps partiel un poste à temps complet en considérant l'ancienneté.		Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu Employeurs
	Qu'il soit interdit pour un employeur de faire disparaître, de quelque façon que ce soit, un poste à temps complet dans le but de créer des postes à temps partiel. Le fait que des employées ou employés demandent de partager un même poste dans une perspective de plein emploi ne vise pas à cette interdiction.		

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

. Attendu que les femmes ne gagnaient encore en 1979, que 57,3% du salaire masculin moyen (64,5% si on compare uniquement les postes à temps plein) et qu'à ce rythme il faudra attendre encore quatre décennies avant que l'égalité de rémunération soit atteinte;

. Attendu que la ségrégation professionnelle est encore une réalité, les femmes occupant majoritairement des emplois «de femmes» souvent faiblement protégés et peu rémunérés;

. Attendu que même si la Charte des droits et libertés de la personne a donné un fondement juridique aux revendications d'égalité des femmes, ses moyens n'ont pas été publicisés et utilisés à leur pleine mesure;

. Attendu que la discrimination continue de s'exercer, que ce soit sous sa forme directe, ou par le biais d'un «système» (discrimination systémique) qui perpétue des inégalités: socialisation et formation différentes garçons/filles, formules de recyclage souvent peu accessibles aux femmes désireuses d'intégrer/réintégrer le marché du travail et peu adaptées à leurs besoins, outils de production conçus en fonction d'un travailleur masculin-type ce qui peut amener l'exclusion des femmes de certaines unités de production, services inadéquats, etc.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Qu'une politique d'implantation de réels programmes d'accès à l'égalité pour appliquer le principe de l'égalité des sexes et pour favoriser l'accès des femmes au marché en emploi soit adoptée.	Des règles strictes d'accès à l'égalité dans l'emploi, principalement dans des secteurs décisionnels et non traditionnels d'avenir, afin de permettre aux femmes d'atteindre d'ici 10 ans l'égalité numérique au niveau des postes occupés majoritairement par les hommes dans tous les secteurs d'emploi. Ces mesures devraient comprendre des moyens de gestion et de contrôle plus forts et plus rigoureux des programmes d'accès à l'égalité accordés à la Commission des droits de la personne par l'allocation de sommes et de personnel suffisant à cet effet.	Commission Beaudry Ministère de la Justice
		Que tous les employeurs soient obligés de fournir annuellement au Gouvernement un rapport détaillé de la situation comparée des emplois occupés par les femmes et les hommes dans les entreprises (départements, titre d'emploi, conditions de travail, salaires, promotion, embauche, mises à pied). Le rapport devrait inclure les progrès réalisés et les solutions envisagées.	Entreprises Sociétés immobilières

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Qu'une commission parlementaire sur la réglementation se tienne dans les plus brefs délais et que rapidement soit adoptée la réglementation découlant de la Charte des droits et libertés de la personne concernant la mise en application des programmes d'accès à l'égalité.	Que la réglementation inclue les éléments suivants: Prévoir que les programmes d'accès à l'égalité soient obligatoirement négociés là où il y a un syndicat. Là où il n'y en a pas, qu'un comité «d'action positive», constitué d'une représentante destravailleuses soit formé. Dans ce cas, la Commission des droits de la personne agit comme ressource auprès du comité pour l'élaboration. Que les travailleuses ne puissent être harcelées ou congédiées pour avoir participé directement ou indirectement au comité d'accès à l'égalité Qu'une analyse complète de l'organisation du travail soit faite en lien avec la discrimination sexuelle et l'effet d'exclusion discriminatoire Que les programmes d'accès à l'égalité soient complets; qu'ils incluent obligatoirement des mesures d'égalité, de redressement et de soutien -que l'implantation des programmes d'accès à l'égalité soit obligatoire et comporte des objectifs clairs	Ministère de la Justice Employeurs Syndicats

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Que les femmes aient accès à la formation et au recyclage pour atteindre l'égalité dans l'emploi.	Par la mise en place du congé éducation payé ou par des politiques de recyclage en cours d'emploi	
		Que la formation en entreprise soit à la charge des employeurs et qu'elle ne se limite pas à un simple apprentissage. Particulièrement en regard des nouvelles technologies, que cette formation puisse permettre une véritable maîtrise de l'outil et une compréhension générale des transformations du procédé de travail. Que la formation comporte aussi tous les aspects ergonomiques et environnementaux.	Entreprises
		Que les entreprises, employant majoritairement une main-d'oeuvre masculine et bénéficiant ou désirant bénéficier de subventions gouvernementales, y aient accès conditionnellement à la présentation d'un plan d'embauche et/ou de recyclage pour les femmes.	Entreprises Comités de formation professionnelle Ministères provinciaux

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
		Et pour que les femmes des communautés culturelles puissent atteindre à l'égalité, que le Gouvernement élargisse les critères d'accès aux cours de français (COFI) et aux allocations afin d'inclure toutes les femmes immigrantes sans distinction de statut et d'années de résidence.	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration Immigration Canada
	Que soit créé un fonds d'aide public, géré par un groupe autonome de femmes, en vue de financer toute femme ou tout groupe de femmes voulant porter plainte pour discrimination en emploi.		Gouvernement du Québec Tout groupe de femmes

SYNDICALISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Étant donné que plusieurs formes de travail occupées majoritairement par les femmes rendent la syndicalisation inaccessible ou difficile, ex.: travail à domicile, travail autonome, travail dans de petites unités, etc.;

- Étant donné que plus des deux tiers des travailleuses ne bénéficient pas de la protection d'une convention collective et qu'en l'absence de celle-ci, la seule protection qui leur est accordée est celle de la loi sur les normes du travail et que certaines n'ont pas droit à ce minimum (ex.: gardiennes d'enfants);

- Étant donné que la majorité des personnes rémunérées au salaire ou autour du salaire minimum sont des femmes et que bon nombre d'entre elles sont chefs de famille.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Que le Code du travail permette la syndicalisation des travailleuses et travailleurs en privilégiant l'accréditation multipatronale, soit le droit pour les salariés (es) d'un même secteur d'emploi travaillant chez des employeurs différents, de se regrouper dans un seul syndicat et de négocier une seule convention collective	Amender le Code	Commission Beaudry pour l'ensemble Ministère de la Justice Ministère du Travail
	Que la loi des normes du travail soit modifiée afin que: . toutes les travailleuses en emploi soient couvertes par la loi sur les normes du travail.	Que soient rayées de la loi sur les normes du travail les exclusions qui y sont comprises. Que les législations du travail reconnaissent et prévoient des conditions de travail égales pour les salariées et salariés à statut précaire.	
	. les niveaux du salaire minimum soient augmentés et que la loi sur les normes du travail prévoie aussi une formule d'indexation. . la durée de la semaine normale de travail soit réduite.		

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
	Que les législations du travail reprennent à leur compte les dispositions relatives à la non-discrimination, comprises dans la Charte des droits et libertés de la personne. Que les dispositions plus particulières quant à l'égalité des salaires pour un travail équivalent soient aussi comprises dans les lois du travail.	Amender la loi sur les normes du travail	Commission des droits de la personne Syndicats Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (Commission des normes du travail)
	Que le service gratuit d'aide juridique soit rétabli pour les travailleuses et travailleurs congédiés illégalement.		

LES FEMMES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

- Attendu que les femmes des communautés culturelles rencontrent encore d'importantes difficultés d'intégration au marché du travail, où elles se retrouvent le plus souvent confinées dans des ghettos d'emploi féminin et/ou ethnique (vêtement, hôtellerie, travail domestique) et dans des régimes de travail précaires (ex.: travail clandestin, travail à domicile);

- Attendu que les outils indispensables à cette intégration au marché du travail ne leur sont pas facilement accessibles (cours de formation, cours de français, reconnaissance des acquis, services de garde);

- Attendu qu'elles sont encore peu ou pas informées des dispositions des lois du travail et des recours prévus dans ces lois, souvent à cause de la barrière de la langue.

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Femmes des communautés culturelles, peu importe le statut, i.e. immigrantes de vieille et de nouvelle souche, minorités visibles, réfugiées avec statut ou en attente de statut.	Permettre aux femmes des communautés culturelles d'avoir accès au marché du travail dans tous les domaines sur un même pied d'égalité que les femmes en emploi sans être confinées dans des ghettos d'emplois féminins et/ou ethniques (ex.: vêtement, hôtellerie, travail domestique). Donner aux femmes des communautés culturelles, les outils indispensables à cette intégration au marché du travail (cours de formation, cours de français, reconnaissance des acquis). Inciter le Gouvernement à rendre ces mesures opérationnelles et ce, dans les plus brefs délais. ÉCHÉANCIER Immédiatement et vérifiable en mai 86	Cours de français obligatoire et sans délai avec allocations sans distinction de catégorie ou du nombre d'années au pays. Garderies accessibles sur les lieux où sont offerts les cours de français et subventionnés à 100%. Référence des analphabètes dépistés dans les cours de français aux services compétents des commissions scolaires. Cours de formation accessibles aux femmes immigrantes pour que celles-ci puissent être compétitives sur le marché du travail. Reconnaissance des acquis d'expérience et de formation obtenus au Québec ou ailleurs. Création d'un mécanisme assurant le suivi des deux recommandations issues du processus «DÉCISIONS 85». Obligation pour tout employeur (public, parapublic, municipal, social, d'État, privé, syndicat) d'établir un programme d'action positive véritable et mise en place de moyens de contrôle appropriés.	Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration Ministère de l'Éducation Commissions scolaires Office des services de garde à l'enfance Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration Ministère de l'Éducation Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, Emploi et Immigration Canada Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Ministère de l'Éducation Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration Commission des droits de la personne

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
Toutes les travailleuses. Concernant les travailleuses immigrantes: toutes catégories, sans distinction de statut incluant celles qui sont les plus démunies (domestiques, travailleuses agricoles et saisonnières, stagiaires).	Améliorer les conditions de travail des femmes des communautés culturelles et leur donner un accès réel aux recours existants dans les deux lois (loi sur la santé et la sécurité au travail et loi sur les normes du travail).	Obligation pour tout employeur de rendre accessible aux travailleuses immigrantes l'information relative aux lois sur la santé et sécurité au travail et sur les normes du travail.	Commission de la santé et de la sécurité au travail Commission des normes du travail
	ÉCHÉANCIER Qu'on profite des réformes qu'entraînera le rapport de la Commission Beaudry pour inclure les modifications proposées et vérifiables en mai 86.	Domestiques: que les contrats, incluant les conditions de travail, soient traduits dans leur langue avant signature.	Emploi et Immigration Canada
		Indexation du salaire minimum au coût de la vie.	Commission des normes du travail
		Reconnaissance du droit à des congés de maladie sans pénalité et assurance de retrouver son emploi.	Commission des normes du travail
		Calcul quotidien des heures de travail de manière à assurer le paiement du temps supplémentaire après 8 heures.	Commission des normes du travail
		Mécanisme permettant aux travailleuses de refuser de faire du temps supplémentaire, sans pénalité.	Commission des normes du travail
		Obligation pour tout employeur de maintenir à jour les fiches d'ancienneté des travailleuses de manière à respecter ce principe lors des mises à pied et des rappels.	Commission des normes du travail Comité paritaires et syndicats, s'il y a lieu

Jocelyne Robert
Estrie 05
Chemin du Lac
Piopolis (Québec)
G0Y 1H0
Tél.: 583-1233 (bureau)
(819) 583-3168 (résidence)

Fleurette Vaillancourt
Ile-de-Montréal 06A
5821, Côte St-Luc, # 8
Hamslead
H3X 2G2
Tél.: 486-2570

Michelle Ouellet
Laurentides - Lanaudière 06B
570, Leroux
St-Jérôme (Québec)
J7Z 2M3
Tél.: (514) 438-6548 (résidence)
(514) 866-1813 (bureau)

Pauline Grandchamp
Rive-Sud - Montérégie 06C
15, boul. Vallée
Valleyfield (Québec)
J6T 2T1
Tél.: 371-4618
371-7515

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
		Obligation pour tout employeur de payer les congés fériés prévus dans la loi, qu'ils tombent un jour ouvrable ou non, et cela sans condition.	Commission des normes du travail
		Reconnaissance rigoureuse dans la loi et application du droit de contester un congédiement après un an de service continu chez un même employeur.	Commission des normes du travail
		Dénonciation du travail au noir par le biais d'une campagne de publicité percutante auprès de tous les secteurs de la population.	Ministère des Communications Ministère du Revenu Ministère du Travail
		Pénalité sévère aux employeurs ayant recours au travail au noir (au moyen d'amendes très sévères).	Ministère du Revenu Ministère du Travail
		Santé et sécurité Inspection systématique des lieux de travail où il y a une forte concentration de femmes pour s'assurer qu'ils répondent aux normes de santé et sécurité contenues dans la loi.	Commission de la santé et de la sécurité au travail

CLIENTÈLES	OBJECTIFS/PROPOSITIONS	MOYENS	ORGANISMES
		Obligation pour les employeurs de rendre accessible l'information sur les recours en matière de santé et sécurité et sur le fait que l'anonymat est respecté en cas de plainte.	Commission de la santé et de la sécurité au travail
		Service multilingue pour répondre aux besoins des travailleuses issues des communautés culturelles.	Commission des normes du travail

LISTE DES DÉLÉGUÉES

CONFÉRENCE NATIONALE SUR

LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES QUÉBÉCOISES

DES ASSOCIATIONS NATIONALES

- Détentrices des trois (3) sièges:

Denyse B. Rochon - Fédération des femmes du Québec
506, Sainte-Catherine Est, # 301
Montréal (Québec)
H2L 2C7
Tél.: 844-7049 et 844-6898 (bureau)

Suzanne Blache - Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
1285, Malouin
Sherbrooke
J1J 3C3
Tél.: 566-0103 ou 566-7022 (bureau)

Lise Paquette - Association féminine d'éducation et d'action sociale
1281, Dorval
Sherbrooke
J1H 4K7
Tél.: (819) 569-6687 (résidence)
(514) 866-1813 (bureau)

- Personnes-ressources:

Noëlla Huot
Cercle des fermières du Québec
646, Bel-Air
Marieville
JOL 1JO
Tél.: (514) 460-4593
460-4367

Martha Lopez
Collectif des femmes immigrantes
4480, Wilson
Montréal (Québec)
H9Z 2V2
Tél.: 484-9074

Marie-Reine Laberge
Association des femmes collaboratrices
336, Saint-Joseph
Sainte-Martine (Québec)
JOS 1VO
Tél.: (514) 427-2906 (résidence)
672-4647

Germaine Bolduc
Association des clubs de femmes de
carrière du Québec
1877, Bourassa
Jonquière (Québec)
G7X 4E2

Marie Morin
Association des femmes diplômées
d'université
140, Grande-Allée Ouest
Québec (QC)
G1R 2G7
Tél.: 525-6568

Johanne Chouinard
Regroupement provincial des maisons
d'hébergement et de transition
5692, Clark
Montréal (Québec)
H2T 2V4
Tél.: 279-5297 ou 270-8291

Denyse Plante
Fédération des associations des
familles monoparentales du Québec Inc.
5709, 1ère Avenue
MONTRÉAL (Québec)
H1Y 3A3
Tél.: 722-3604 (résidence)
288-5224 (bureau)

Chantal Mallen
Comité d'action politique du
Parti québécois
7386, rue St-Hubert
Montréal (Québec)
H2R 2N3
Tél.: 384-7110

DES RÉGIONS

Christiane Jobin
Bas-Saint-Laurent - Gaspésie - Iles-de-la
Madeleine 01
46, 3e Rue Ouest
Rimouski
G5L 4Z3
Tél.: 724-2300 (résidence)
722-6818 (syndicat)
723-1880 (cégep)

Jeannine Picard
Saguenay - Lac-Saint-Jean 02
1311, St-Alphonse
St-Bruno, Lac-Saint-Jean
GOW 2LO
Tél.: (418) 343-2907 (résidence)
688-7698

Danielle Allard
Québec 03
570, Lafontaine
Rivière-du-Loup (bureau)
867-2254

546, St-Pierre
Rivière-du-Loup (résidence)
Tél.: 867-2947

Suzanne Paradis
Mauricie-Bois-Francs 04
449, Hériot
Drummondville (Québec) J2B 1B4
Tél.: 447-6321 (bureau)
478-4578 (résidence)

Cécile Coderre
Outaouais 07
6, Radisson, app. 606
Hull (Québec)
J8Z 1T7
Tél.: 770-5950 (819) (résidence)
231-3453 (bureau)

Myriam Bouchard
Nord - Ouest - Abitibi-Témiscamingue 08
366, Price Nord
Amos
J9T 2L9
Tél.: (819) 732-3221, poste 121

Louisette Champagne-Parent
Côte-Nord 09
38, des Glaces
C.P. 327
Fermont
GOG 1JO
Tél.: (418) 287-3658

DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Danae Théodorakopoulos
2255, Robichaud
Montréal (Québec)
H4K 2K8
Tél.: 334-7692

Ghislaine Télémaque
8168, Chabot, # 4
Montréal (Québec)
H2E 2L9
Tél.: 376-9391

Adriana Numez
118 Ouest, boul. St-Joseph
Montréal (Québec)
H2T 2P6
Tél.: 271-4115